

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Hotel Baron Indah di Surakarta)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

ROBY ADHI NUGROHO

B 100 140 286

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Hotel Baron Indah di Surakarta)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

ROBY ADHI NUGROHO

B 100 140 286

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



Drs. Kusdiyanto, M.Si

NIK. 678

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Hotel Baron Indah di Surakarta)**

ROBY ADHI NUGROHO
B 100 140 286

Dewan Penguji :

1. **Dra. Chuzaimah, M.M.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Sri Murwanti, S.E., M.M.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Drs. Kusdiyanto, M.Si.**
(Anggota II Dewan Penguji)

Handwritten practice on lined paper:

- Letter 'O' on a four-line grid (top solid, middle dashed, bottom dashed, baseline solid).
- Letter 'A' on a four-line grid.
- Letter 'P' on a four-line grid.

Dekan,



Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M

PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata kelak dikemudian hari terbukti ada ketidakbenaran saya diatas, maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Surakarta, 17 Januari 2019

Penulis



ROBY ADHI NUGROHO

B 100 140 286

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Hotel Baron Indah di Surakarta)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan Hotel Baron Indah yang berjumlah 50 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis uji F diketahui variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment on employee performance. Analyzing the influence of work discipline on employee performance. Analyzing the effect of work motivation on employee performance. Analyzing the influence of the work environment, work discipline, and work motivation on employee performance. This type of research is a quantitative study with a population of all employees of Baron Indah Hotel, amounting to 50 employees. The analytical tool used is multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination (R^2). Based on the results of the study, it was found that the work environment variable had a significant effect on performance. Work discipline variables have a significant effect on performance. Work motivation variables have a significant effect on performance. The results of the F test analysis show that work environment variables, work discipline, and work motivation together have an influence on performance.

Keywords: work environment, work discipline, work motivation and performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, sebuah perusahaan tidak lepas dari unsur Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan modal dan aset terpenting dari setiap kegiatan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk selalu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya sehingga kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Rosiana dkk, 2016). Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya (Rumengan dan Mekel, 2015). Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Veronica dkk, 2018). Oleh karena itu kinerja pegawai sangatlah di perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan kinerja dari seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja tersebut. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non

fisik (suasana kerja karyawan , kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Afiandi (2018) mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, keberhasilan, dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Disamping faktor lingkungan kerja, faktor disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional sebagai suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan dorongan bagi para karyawan untuk menaati sebuah peraturan yang sudah ditetapkan, dengan adanya disiplin kerja maka akan tercipta suasana yang kondusif (Ikhsani, 2017). Disiplin kerja yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Motivasi kerja merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi kerja juga sering diartikan sebagai suatu perangsang keinginan dan daya gerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Istiqomah dan Suhartini, 2015).

2. METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Baron Indah yang berjumlah sebanyak 50 orang. Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai metode pengambilan data dan disebarikan kepada 50 responden. Metode analisis data penelitian menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji regresi linier berganda, sedangkan uji hipotesisnya menggunakan uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Responden

Analisa tabel merupakan penjelasan secara deskriptif dari data mengenai identitas responden. Data ini dibagi menjadi beberapa karakteristik, yaitu :

a. Jabatan

Tabel 1. Karakteristik Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah	Prosentase
1	HR Manajer	1	2%
2	<i>Store Keeper</i>	1	2%
3	Administrasi	4	8%
4	<i>Housekeeping</i>	6	12%
5	<i>Linen Attendant</i>	1	2%
6	<i>Roomboy</i>	6	12%
7	<i>Engineering</i>	2	4%
8	<i>Staff Engineering</i>	3	6%
9	<i>Cook</i>	7	14%
10	<i>Casual</i>	2	4%
11	<i>Daily Worker</i>	6	12%
12	<i>Security</i>	5	10%
13	<i>Driver</i>	2	4%
14	<i>Receptionist</i>	4	8%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jabatan yang mendominasi adalah *cook* yaitu sebanyak 7 responden (14%). Dimana *Cook* sangat dibutuhkan bagi sebuah Hotel yang mana dibutuhkan untuk membuat citra rasa makanan yang sesuai selera konsumen.

b. Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	37	74%
2	Perempuan	13	26%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang mendominasi adalah laki-laki yaitu sebanyak 37 responden (74%) dan perempuan sebanyak 13 responden (26%).

Dimana laki-laki lebih mendominasi dikarenakan tenaga laki-laki sangat dibutuhkan guna mempromosikan hotel tersebut.

c. Usia

Tabel 3. Karakteristik Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	< 30 tahun	34	68%
2	3– 40 tahun	11	22%
3	40 – 50 tahun	3	6%
4	> 50 tahun	2	4%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia didominasi pada usia kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau sebanyak 68%. Hal ini usia kurang dari 30 tahun memiliki semangat bekerja yang baik untuk memajukan hotel untuk jangka panjangnya.

d. Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Karakteristik Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
1	SMA	32	64%
2	Diploma	13	26%
3	S1	5	10%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir didominasi pada pendidikan SMA yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 64%. Hal ini pendidikan SMA lebih mendominasi karena untuk tenaga roomboy, housekeeping dan daily worker.

e. Lama Bekerja

Tabel 5. Karakteristik Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	< 3 Tahun	16	32%
2	3-5 Tahun	21	42%
3	5-8 Tahun	8	16%
4	> 8 Tahun	5	10%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja lebih didominasi pada 3-5 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 42%. Hal ini disebabkan karena karyawan yang menempati posisi tersebut lebih nyaman dan senang serta sangat bersemangat untuk bekerja lebih lama pada hotel tersebut.

3.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas angket dengan menggunakan program

SPSS 17.00 for Windows adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X_1)

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	1.	0,515	0,279	Valid
	2.	0,623	0,279	Valid
	3.	0,666	0,279	Valid
	4.	0,787	0,279	Valid
	5.	0,693	0,279	Valid
	6.	0,653	0,279	Valid
	7.	0,775	0,279	Valid
	8.	0,688	0,279	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X₂)

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X ₂)	1	0,789	0,279	Valid
	2	0,787	0,279	Valid
	3	0,832	0,279	Valid
	4	0,884	0,279	Valid
	5	0,791	0,279	Valid
	6	0,868	0,279	Valid
	7	0,815	0,279	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variasi Motivasi Kerja (X₃)

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₃)	1.	0,778	0,279	Valid
	2.	0,839	0,279	Valid
	3.	0,774	0,279	Valid
	4.	0,817	0,279	Valid
	5.	0,810	0,279	Valid
	6.	0,849	0,279	Valid
	7.	0,783	0,279	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,605	0,279	Valid
	2	0,535	0,279	Valid
	3	0,522	0,279	Valid
	4	0,613	0,279	Valid
	5	0,786	0,279	Valid
	6	0,681	0,279	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 4 variabel yang diteliti yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja dengan jumlah item sebanyak 28 item pertanyaan yang diajukan, nampak bahwa semua item pertanyaan sudah valid, karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* > r_{tabel} (0,279).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Alpha	Interpretasi
Lingkungan Kerja (X_1)	0,6	0,823	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,6	0,920	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,6	0,905	Reliabel
Kinerja (Y)	0,6	0,691	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2018

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik.

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,48527520
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,584
Asymp. Sig. (2-tailed)		,884

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,584 dan nilai asymp sig (2-tailed) sebesar 0,884, dengan demikian hasil tersebut membuktikan model regresi berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	0,992	1,084	Bebas multikolineritas
Disiplin kerja (X_2)	0,847	1,181	Bebas multikolineritas
Motivasi kerja (X_3)	0,813	1,230	Bebas multikolineritas

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF kurang dari 10, demikian juga hasil nilai *tolerance* diatas 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P-Value	Keterangan
Lingkungan (X_1)	0,093	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin (X_2)	0,693	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi (X_3)	0,285	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil yang ditunjukan dalam tabel diatas nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.4 Hasil Uji Hipotesis

a. Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Constant	0,680	0,315		
Lingkungan	0,291	5,202	0,000	Berpengaruh
Disiplin	0,275	5,282	0,000	Berpengaruh
Motivasi	0,224	4,568	0,000	Berpengaruh
R Square = 0,747				
Adjusted R Square = 0,731				
Fhitung = 45,310				
Fsig = 0,000				

Sumber : Data primer diolah, 2018

Jadi persamaan yang diperoleh adalah :

$$Y = 0,680 + 0,291X_1 + 0,275X_2 + 0,224X_3 + e$$

b. Uji t

Tabel 15. Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Lingkungan	5,202	0,000	Berpengaruh
Disiplin	5,282	0,000	Berpengaruh
Motivasi	4,568	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data primer diolah, 2018

Variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) diketahui H_0 ditolak karena t hitung dari ketiga variabel lebih besar dari t tabel maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

c. Uji F

Tabel 16. Hasil Uji F test

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.424	3	106.475	45.310	.000 ^a
	Residual	108.096	46	2.350		
	Total	427.520	49			

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,310 > 3,15$), maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y)

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka dapat diperoleh *Adjusted R square* (R^2) sebesar 0,731, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 73,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 73,1\% = 26,9\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti. Contohnya pelatihan kerja, kompensasi, pengalaman kerja, dan kepemimpinan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (5,202) dengan nilai signifikan $<0,05$ maka hipotesis terbukti

kebenarannya. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja maka kinerja karyawan Hotel Baron Indah dapat meningkat.

- b. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (5,282) dengan nilai signifikan $<0,05$ maka hipotesis terbukti kebenarannya. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan Hotel Baron Indah dapat meningkat.
- c. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (4,568) dengan nilai signifikan $<0,05$ maka hipotesis terbukti kebenarannya. Sehingga dengan adanya motivasi kerja maka kinerja karyawan Hotel Baron Indah dapat meningkat.
- d. Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Baron Indah dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (45,310) dengan nilai signifikan $<0,05$ maka hipotesis terbukti kebenarannya.

4.2 Saran

- a. Bagi perusahaan sebaiknya lebih menambah ventilasi-ventilasi ruangan yang ada agar ruangan lebih segar dan tidak pengap sehingga nyaman digunakan saat bekerja.
- b. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya menambah variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu tidak hanya variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.
- c. Bagi karyawan agar terus meningkatkan motivasi kerjanya agar hasil kinerja sesuai dengan yang di inginkan oleh atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Ikhsani, A.F., 2017. Pengaruh Komunikasi Non Formal, Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Empati Pegawai Tata Usaha Terhadap Pelayanan Siswa SMK Palebon Semarang. 13.
- Istiqomah, S.N., Suhartini, S., 2015. Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. J. Siasat Bisnis Vol. 19, 89–97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>
- Rosiana, D., Bachri, A.A., Dewi, M.S., 2016. Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Locus of Control dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (PD PAL) Kota Banjarmasin). J. Wawasan Manaj. Vol. 4, 12.
- Rumengan, L.T., Mekel, P.A., 2015. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT Manado. J. EMBA Vol. 3, 10.
- Veronica, V.F., Swasto, B., Djudi, M., 2018. Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang). J. Adm. Bisnis Vol. 55, 7.